

Een kwestie van passen en meten

Vanuit de re-integratieplicht voor werkgevers moet u een werknemer passend werk aanbieden. Daarnaast moet de werknemer passende arbeid accepteren. Hier is bijna letterlijk sprake van passen en meten. U moet namelijk zowel rekening houden met de situatie van de werknemer als die bij uw werkgever. Een zorgvuldige aanpak is daarom geen overbodige luxe.

door: Gabor Mooij

Er bestaat geen 'passende' omschrijving van passende arbeid. Wat passend is, verschilt van geval tot geval. In ieder geval moet u rekening houden met:

- de krachten en vaardigheden van de werknemer
- zijn of haar arbeidsverleden
- het opleidingsniveau
- de ervaring van de werknemer
- de omvang van de arbeid, zoals vastgelegd in het arbeidscontract.

Tandje lager

De eenvoudigste optie bij passend werk is dat een werknemer zijn oude werk weer gedeeltelijk gaat doen. U kunt hem daarbij het werk in deeltijd laten doen. Een andere mogelijkheid is dat hij volledig gaat werken, maar daarbij bepaald werk niet doet. Daarnaast kan de werknemer zijn oude taken volledig oppakken, maar uitvoeren in een lager tempo dan vroeger.

Blijkt dat de werknemer zijn oude werk niet meer kan doen, dan moet u hem aangepast werk aanbieden. U bent dit alleen niet verplicht als u hiervoor een 'deugdelijke' reden heeft. Wat 'deugdelijk' is, hangt af van de specifieke situatie. Als u de werknemer zonder deugdelijke reden geen aangepast werk aanbiedt dan heeft hij recht op het loon dat hij anders met aangepast werk had verdiend.

De lastigste situatie is als een werknemer geheel ander werk moet gaan doen. De aan het begin van dit artikel genoemde aandachtspunten met betrekking tot passend werk spelen dan een belangrijke rol. Verder doet u er verstandig aan te kijken naar het niveau van het nieuwe werk, de bijbehorende arbeidsvoorwaarden en de beloning. Ook moet u zich zeker laten adviseren door de bedrijfsarts en eventueel een arbeidsdeskundige over wat passend vervangend werk zou kunnen zijn.

Als een werknemer blijvend ander werk doet dan in het verleden, dan kunt u een nieuwe arbeidsovereenkomst met hem afsluiten. Dat is de moeite waard, als de inhoud van het werk, de beloning, de standplaats en andere arbeidsvoorwaarden sterk veranderd zijn ten opzichte van de oude functie.

Geen werk

Helaas beschikt u niet altijd over passend werk in uw bedrijf of organisatie. U moet dan proberen de werknemer te herplaatsen bij een andere werkgever. Hierbij kunt u in overleg met de werknemer een re-integratiebedrijf inschakelen. Let erop dat u alleen met een deugdelijke reden niet hoeft te voldoen aan de verplichting tot herplaatsing. Anders moet u de werknemer het loon betalen dat hij met vervangend werk had kunnen verdienen.

Een andere situatie is dat de werknemer op termijn wel in uw bedrijf terugkeren, maar dat u in de tussentijd geen passend werk heeft. Een goede oplossing is dan dat hij tijdelijk passend werk doet bij een andere werkgever. Als de werknemer niet vrijwillig akkoord gaat, is toestemming van het UWV nodig. Dit is niet nodig als de arbeidsovereenkomst of de CAO de werknemer verplicht tot tijdelijk

passende arbeid bij een andere werkgever. Overigens betekent het werken door de werknemer bij de andere werkgever niet dat er iets verandert aan zijn dienstverband bij u. U bent dan ook verplicht om hem loon te betalen. Dit is het loon dat hij zou hebben ontvangen als hij voor u passend werk had gedaan.

Aanpassing werkplek

Om passend werk te kunnen aanbieden, moet u soms ook aanpassingen aan iemands werkplek verrichten. Artikel 4 van de Arbowet verplicht u de inrichting van de arbeidsplaats, de werkmethoden, de arbeidsmiddelen en ook de arbeidsinhoud aan te passen voor een werknemer die door ziekte zijn eigen werk niet kan doen. Indien nodig moet u zelfs de inrichting van het bedrijf aanpassen.

Aanpassingen werkomgeving

De werkplek:

- gereedschappen en hulpmiddelen
- de samenstelling en de toewijzing van het werk
- de inrichting van de werkplek
- de productie- en werkmethoden.

De inrichting van uw bedrijf (voorbeelden):

- het aanleggen van een lift
- verwijderen van drempels
- een invalidentoilet
- een rolstoelbaan bij de ingang van het bedrijf.

Uitgangspunt is dat de werkgever de aanpassing van de arbeidsplaats zelf betaalt. Als de kosten echter boven een drempelbedrag (zie onderstaande tabel) komen dan kunt u bij het UWV een subsidie aanvragen.

Loon van de werknemer is lager dan 50% wettelijk minimumloon	Loon van de werknemer is hoger dan 50% wettelijk minimumloon
€ 450,00	€ 2000,00

Tabel: Drempelbedragen subsidie aanpassing werkplek

Verder heeft de werknemer recht op een vergoeding van het UWV voor hulpmiddelen en ondersteuning. Deze voorzieningen zijn persoonsgebonden. De werknemer mag hulpmiddelen daarom meenemen als hij bij een andere baas gaat werken. Zowel de werknemer als u kunnen de vergoeding aanvragen bij het UWV.

Koude kermis

Als u onvoldoende doet om de werknemer passende arbeid aan te bieden, kunt u van een koude kermis thuiskomen. Het UWV kan u namelijk dwingen de werknemer langer dan twee jaar loon door te betalen als u onvoldoende aan zijn re-integratie heeft gedaan. Deze verlengde loondoorbetaling duurt maximaal een jaar en u blijft verplicht de werknemer met de re-integratie te helpen. Ook naast deze stok achter de deur is het in uw belang de werknemer passend werk aan te bieden. Zolang de werknemer thuis zit, betaalt u hem minimaal 70 procent van zijn loon door. Daarnaast moet u vervangende arbeid regelen en betalen.

Niet doorbetalen

U hoeft geen loon door te betalen als de werknemer een aanbod van u voor passende arbeid zonder deugdelijke reden afwijst. Vanaf het moment dat de werknemer het passende werk wel accepteert, heeft hij weer recht op loon.

Van een deugdelijke reden voor een werknemer is bijvoorbeeld sprake als de werkgever de CAO of veiligheidsvoorschriften niet naleeft of als er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Verder kunnen persoonlijke omstandigheden van toepassing zijn, zoals leeftijd, werksfeer, persoonlijke voorkeuren, gezinssituatie, reistijd, werktijden, geloofsovertuiging en loonverschil.

Mocht een werknemer passend werk blijven weigeren, dan kunt u hem uiteindelijk zelfs ontslaan. De werknemer moet ook rekenen op sancties van het UWV als hij passend werk weigert. De uitkeringsinstantie mag de werknemer korten op zijn WIA-uitkering, als hij door het weigeren van passend werk onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie.

Niet zorgvuldig

Een medewerker administratieve zaken was door het UWV voor 60 tot 80 procent arbeidsongeschikt verklaard op basis van de WAO. Het UWV vond dat de werknemer ongeschikt was om zijn oude werk te blijven doen. De werkgever bood echter twee administratieve functies aan als passend werk. De werknemer ging op het aanbod in, maar werd vervolgens weer ziek. Vervolgens ontsloeg de werkgever de werknemer vanwege ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. De rechter vernietigde het ontslagbesluit van de werkgever. De werkgever had volgens hem niet zorgvuldig onderzocht of er nog passend werk was bij de werkgever of een andere werkgever.

Centrale Raad van Beroep, 8 februari 2007, LJN:BB0317

Meningsverschil

Bij een meningsverschil tussen u en de werknemer over wat passende arbeid is, kunt u het UWV om een deskundigenoordeel vragen. Ook de werknemer kan een dergelijk advies aanvragen. Bijvoorbeeld als hij werk wil doen, waarvoor u hem niet geschikt acht. Het UWV kan geen deskundigenoordeel geven als de werknemer er niet aan mee wil werken.

Mocht een deskundigenoordeel niets opleveren dan kunt u met de werknemer ook kiezen voor mediation door een onafhankelijke bemiddelaar. Een dergelijke aanpak voorkomt vaak een duurdere en ingrijpendere gang naar de rechter.

U zal niet altijd kunnen voorkomen dat een meningsverschil over passend werk toch tot een rechtszaak leidt. Hoe groter het verschil is tussen iemands eerdere en nieuwe werk, hoe groter de kans dat de rechter zal vinden dat het niet om passend werk gaat.

Eigenrisicodragers

Als u eigenrisicodragers bent, dan gelden voor u dezelfde verplichtingen voor het aanbieden van passend werk als voor andere werkgevers. U heeft ook recht op de subsidie voor werkplekaanpassing.

Ziektewet

Ook een werknemer die onder de Ziektewet valt, is verplicht zo mogelijk passend werk te doen. U bent verantwoordelijk voor zijn re-integratie tot het dienstverband eindigt. Een werknemer met recht op een Ziektewetuitkering is bijvoorbeeld een medewerker die tijdens het dienstverband een WIA-uitkering kreeg en aansluitend bij u in dienst bleef.